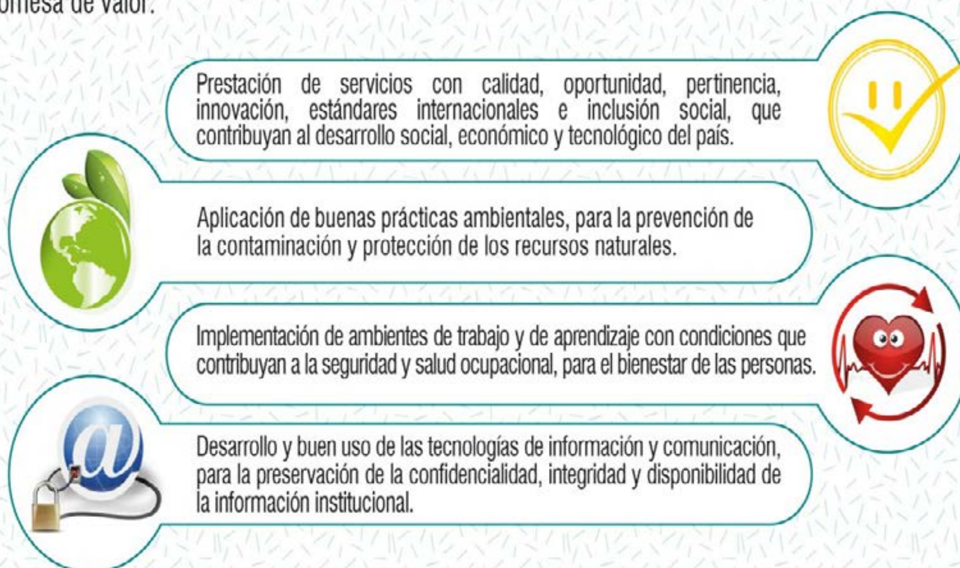
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL 2013



ELABORADO POR: LINA MARIA CAMARGO AGUDELO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL -Contratista	APROBADO POR: **HERNAN HOYOS WALTEROS** DIRECTOR REGIONAL
FECHA DE ELABORACIÓN 15- 03- 2012 FECHA DE REVISION 27-02-2013	FECHA DE APROBACIÓN :



Promesa de Valor - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
El SENA a través del mejoramiento continuo de sus servicios de formación profesional integral, de generación de ingresos y empleabilidad para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas, se compromete con sus clientes y grupos de interés a generar una cultura de Calidad con Calidez, mediante un Sistema Integrado de Gestión, centrado en las personas, con la siguiente promesa de valor:
Prestación de servicios con calidad, oportunidad, pertinencia, innovación, estándares internacionales e inclusión social, que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.
Aplicación de buenas prácticas ambientales, para la prevención de la contaminación y protección de los recursos naturales.
Implementación de ambientes de trabajo y de aprendizaje con condiciones que contribuyan a la seguridad y salud ocupacional, para el bienestar de las personas.
Desarrollo y buen uso de las tecnologías de información y comunicación, para la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional.
Con este reto de Excelencia, el SENA con Amor y Disciplina, cumple los requisitos de sus clientes, los legales y demás aplicables, para ser una entidad de Clase Mundial.



SENA
De clase mundial

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

El presente programa se sustenta en conceptos técnicos sobre el diseño de proyectos y programas de salud, en los paradigmas modernos sobre los determinantes de la salud y enfermedad, con un enfoque administrativo para poner en práctica el programa.

No pretende ser un modelo rígido, por el contrario, es una guía flexible, para orientar el diseño del programa de salud ocupacional, por lo cual deben tenerse en cuenta las características particulares, para realizar los ajustes correspondientes de acuerdo a las necesidades, al estilo de gestión y a la cultura organizacional de la entidad.

Los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son diseñados y desarrollados adecuadamente, son una efectiva medida para mejorar las condiciones de trabajo y bienestar laboral, lo cual repercute positivamente en el incremento de la productividad y en el control de pérdidas, tanto para los trabajadores como para el conjunto de la organización.

Brindan la posibilidad de disminuir la cotización de la empresa al sistema de riesgos profesionales, al bajar el nivel de riesgo, con la disminución en los indicadores de accidentalidad, de lesiones, de enfermedades y de ausentismo laboral. También forman parte de los programas de calidad y desarrollo organizacional, elevan la moral de los trabajadores, mejoran las relaciones laborales y por consiguiente la eficiencia y la calidad en el trabajo, los productos y servicios de la organización.

Además, la versatilidad, la adaptabilidad y el desarrollo de los trabajadores, se mantienen cuando estos gozan de una buena salud. Esto permite conservar el valor de los recursos humanos, así mismo reducir costos en compensaciones, en seguridad social y en futuras reclamaciones.

1. MARCO TEORICO

1.1 DEFINICIONES

Accidente de trabajo[1]: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral[2]: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral,

[1] Ley 1562 del 11 de julio de 2012 "*Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*".
[2] Ibídem, Articulo 1 Definiciones

conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Gestión del riesgo[3]: Es el proceso social de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y acciones permanentes para el conocimiento del riesgo y promoción de una mayor conciencia del mismo, impedir o evitar que se genere, reducirlo o controlarlo cuando ya existe y para prepararse y manejar las situaciones de desastre, así como para la posterior recuperación, entiéndase: rehabilitación y reconstrucción. Estas acciones tienen el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar y calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.

Diagnóstico de condiciones de salud[4]: Resultado del procedimiento sistemático para determinar "el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico, y sociocultural que determina el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora"

Riesgo[5]: combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) eventos(s) o exposición(es) peligroso(s) y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) eventos o exposición(es).

Seguridad y Salud en el Trabajo[6]: Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

[3] Ley 1523 de Abril 24 de 2012 *"Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones"*

[4] Guía Técnica Colombina GTC 2010 - Guía para la Identificación de los peligros y la valoración de los peligros en Seguridad y Salud Ocupacional.

[5] Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001:2007 – Sistema de Gestión en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

[6] Ley 1562 del 11 de julio de 2012 "*Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*".

1.2 CLASIFICACIÓN DE PELIGROS[7]

1.2.1 **Riesgo Físico:** Podemos definirlos como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma pueden afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio.

Ruido: De impacto, intermitente y continuo: Plantas generadoras, plantas eléctricas, troqueladoras, esmeriles, pulidoras, equipos de corte, herramientas neumáticas, etc.

Iluminación: Luz visible por exceso o deficiencia: la iluminación como tal no es un riesgo, el riesgo se presenta generalmente por deficiencia o inadecuada iluminación en las áreas de trabajo.

Vibraciones: Cuerpo entero o segmentaria: principales fuentes generadoras: Prensas, herramientas neumáticas (martillos), alternadores, motores, etc.

Temperaturas extremas: Calor, frío: las temperaturas extremas de calor se encuentran principalmente en el trabajo con hornos, fundición, ambientes a campo abierto (dependiendo las condiciones climáticas del lugar), etc. Las temperaturas bajas se presentan frecuentemente en trabajos de conservación de alimentos y/o productos que necesitan estar en ambientes fríos. Refrigeradores, congeladores, cuartos fríos, cavas, etc.

Presión atmosférica: Normal y ajustada: este riesgo se presenta por lo general en trabajo de extremas alturas (aviones) o trabajos bajo el nivel del mar (buceo).

Radiaciones Ionizantes: las radiaciones ionizantes más comunes son: rayos x, rayos gama, beta, alfa y neutrones.

Radiaciones no Ionizantes: las radiaciones no ionizantes más comunes son: Rayos Ultravioleta, radiación infrarroja, microondas y radio frecuencia. Principales fuentes generadoras: El sol, lámparas de vapor, de mercurio, de tungsteno y halógenos, superficies calientes, llamas, estaciones de radio, emisoras, instalaciones de radar, etc.

1.2.2 **Riesgo Químico:** Se definen como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede

[7] Guía Técnica Colombina GTC 45:2010 - Guía para la Identificación de los peligros y la valoración de los peligros en Seguridad y Salud Ocupacional.

incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.
Los factores de riesgo químico los clasificamos en:

Polvos. Orgánicos e inorgánicos

Nieblas y rocíos: Son partículas formadas por materiales líquidos sometidos a un proceso se atomización o condensación. Se presentan por lo general en trabajos de atomización, mezclado, limpieza con vapor de agua, etc. Estos a su vez se dividen: Puntos de Rocío y Brumas.

Gases: Son partículas de tamaño molecular que pueden cambiar de estado físico por una combinación de presión y temperatura. Se expanden libre y fácilmente en un área. Algunos de estos son: Monóxidos, dióxidos, Nitrógeno, Helio, Oxigeno, etc.

Vapores: Fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Se generan a partir de disolventes, hidrocarburos, diluyentes, etc.

Humos: Son formados cuando los materiales sólidos se evaporan a altas temperaturas, el vapor del material se enfría y se condensa en una partícula extremadamente pequeña que flota en el ambiente. Estos humos se presentan generalmente en procesos de soldadura, fundición, etc. Igualmente se dividen en dos grupos que son: Humos Metálicos y Humos de Combustión.

Material Particulado: Son partículas sólidas que se liberan en granos finos, que flotan en el aire por acción de la gravedad, antes de depositarse. Estas se presentan generalmente en trabajos de pulido, triturado, perforación lijado, molienda, minería, cemento, etc. Este a su vez se divide en dos grupos que son: Polvo orgánico y Polvo Inorgánico.

1.2.3 **Riesgo Biológico:** Se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones, etc.

Estos son: **Virus, Bacterias, Hongos, Ricketsias, Parásitos, Picaduras, mordeduras, Fluidos o Excrementos**.

1.2.4 **Riesgo Psicosocial:** Son aquellos que se generan por la interacción del trabajador

con la organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas. Se clasifican de la siguiente manera:

Gestión Organizacional: relacionados con los Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción, capacitación, bienestar social, evaluación de desempeño, manejo de cambios.

Características de la Organización: comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Características del Grupo Social: relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición d roles, monotonía.

Interface persona – tarea: Conocimientos, habilidades de relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento e identificación de la persona con la tarea y la organización.

Jornada de trabajo: Pausas, trabajo nocturno, rotación horas extras, descansos.

1.2.5 **Riesgo Biomecánico:** Eestán relacionados con aspectos propios del Diseño del Puesto de Trabajo como la altura, ubicación de los controles, mesas, sillas de trabajo, equipos, aspectos espaciales etc., y con aspectos propios del Peso y Tamaño de los Objetos, como por ejemplo, herramientas inadecuadas, desgastadas, equipos y herramientas pesadas o de difícil agarre.

Carga Estática: Riesgo generado principalmente por posturas prolongadas ya sea de pie (bipedestación), sentado (sedente) u otros.

Carga Dinámica: Riesgo generado por la realización de movimientos repetitivos de las diferentes partes del cuerpo (extremidades superiores e inferiores, cuello, tronco, etc.). También puede ser generado por esfuerzos en el desplazamiento con carga, o sin carga, levantamiento de cargas, etc. y por movimientos del cuello, extremidades superiores, extremidades inferiores, tronco.

1.2.6 **Riesgo Condiciones de Seguridad:**

Mecánico: Son generados por aquellas condiciones peligrosas originadas por máquinas, equipos, objetos, herramientas e instalaciones; que al entrar en contacto directo generan daños físicos como golpes, atrapamientos, amputaciones, caídas, traumatismos y/o daños materiales. Están relacionados con el manejo de o contacto con herramientas, equipos defectuosos, máquinas sin la adecuada protección, sin mantenimiento, vehículos en mal estado, puntos de operación, mecanismos en movimiento y/o transmisión de fuerza, etc.

Eléctrico: Están constituidos por la exposición a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones energizadas, alta tensión, baja tensión, energía estática, subestaciones eléctricas, plantas generadoras de energía, redes de distribución, cajas de distribución, interruptores, etc., que al entrar en contacto con los trabajadores que no posean ningún tipo de protección pueden provocar lesiones, quemaduras, shock, fibrilación ventricular, etc.

Locativo: Comprende aquellos riesgos que son generados por las instalaciones locativas como son edificaciones, paredes, pisos, ventanas, ausencia o inadecuada señalización, estructuras e instalaciones, sistemas de almacenamiento, falta de orden y aseo, distribución del área de trabajo. La exposición a estos riesgos puede producir caídas, golpes, lesiones, daños a la propiedad, daños materiales.

Tecnológico: Explosión, fuga, derrame, incendio.

Públicos: Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público

Tareas de alto riesgo: Trabajo en alturas y espacios confinados

1.2.8 **Riesgo Fenómenos Naturales:** Hacen referencia a la amenaza que suponen, en determinadas regiones, las lluvias, los vientos y los fenómenos que se deben a la energía interna de la Tierra como: **Sismo, Terremoto, Vendaval, Inundación, Derrumbe, Precipitaciones.**

1.3 VALORACIÓN Y PRIORIZACIÓN

Una vez identificados los peligros es necesario dar una valoración a cada riesgo con el fin de obtener datos objetivos, definir un orden de prioridades y establecer métodos de control y/o eliminación de los mismos.

Para valorar los riesgos de una manera más objetiva es necesario dividirlos en dos grandes grupos que son: Los riesgos que generan Accidente de Trabajo y los que pueden generar Enfermedad Profesional. [8]

1. BASES LEGALES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Constitución Política: Art. 48. La seguridad social es un derecho público de carácter obligatorio que se prestará bajo dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Ley 9ª del 24 de enero de 1979 *"Por el Cual se dictan medidas sanitarias":* Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979 *"Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo".*

Decreto 614 del 14 de marzo de 1984. *"Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país".*

Resolución 2013 del 6 de junio de 1986. "*Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo".*

Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. "*Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".*

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. *"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".*

Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. *"Por el cual se determina la organización y*

[8] Información obtenida de la Guía Técnica Colombiana GTC 45:1997.

administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1772 del 3 de agosto de 1994. *"Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales".*

Decreto 1530 del 26 de agosto de 1996. *"Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994".* En relación con prestaciones económicas, reclasificación de los centros de trabajo, remisión de estudios de clasificación, afiliaciones de trabajadores temporales al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), pago de cotización al SSSI de manera obligatoria y reporte de estadísticas de accidente.

Ley 361 del 7 de Febrero de 1997. *"Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones".*

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. *"Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales".*

Decreto 1607 del 31 de Julio de 2002. *"Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones".*

Circular unificada de 2004, del 22 de Abril de 2004. Dirección General de Riesgos Profesionales. *"Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales".*

Resolución 156 del 27 de enero de 2005. "P*or la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones".*

Ley 1010 del 23 de enero de 2006. "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".*

Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007. *"Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".*

Resolución 2346 del 11 de julio de 2007. "*Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales"*

Resolución 1457 del 29 de abril de 2008. *"Por la cual deroga la 1157 del 2008"*. Considera Que en los términos del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994, el empleador está obligado a registrar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía Ocupacional, ante el Ministerio de la Protección Social.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. "*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".*

Resolución 1918 del 5 de junio de 2009. "*Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones".* Relacionaos con la contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y custodia de las historias clínicas ocupacionales.

Decreto 2566 del 7 de julio de 2009. *"Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales".*
Ley 1562 del 11 de julio de 2012. "*Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*"

Ley 1523 del 24 de abril de 2012. "*Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones".*

Resolución 1409 del 23 de julio de 2012. "*Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas".*

2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

3.1 Identificación:

Nombre:	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Nit:	899999034 - 1
Representante Legal:	Gina María Parody d'Echeona
Oficina Principal:	Calle 57 No. 08 – 69 Bogotá, D.C.
Teléfono:	5 46 15 00
Fax:	5 46 15 52
Sitio de Internet:	www.sena.edu.co

ARP:	Positiva Compañía de Seguros S.A.
Clase de Riesgo [9]	I

VISION

"En el 2020, el SENA será una Entidad de clase mundial en formación profesional integral y en el uso y apropiación de tecnología e innovación al servicio de personas y empresas; habrá contribuido decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia a través de:

- *Aportes relevantes a la productividad de las empresas.*
- *Contribución a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza.*
- *Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y las regiones.*
- *Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio.*
- *Calidad y estándares internacionales de su formación profesional integral.*
- *Incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral.*
- *Estrecha relación con el sector educativo (media y superior).*
- *Excelencia en la gestión de sus recursos (humanos, físicos, tecnológicos y financieros)".*[10]

MISION

"*El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país*."

ACTIVIDAD

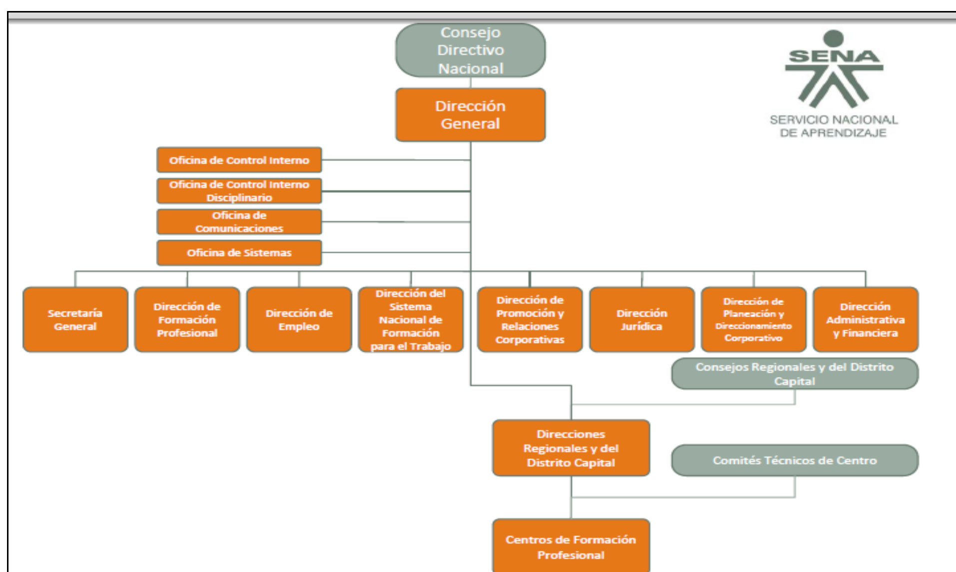
"El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA es un establecimiento público, con financiamiento propio derivado de los aportes parafiscales de los empresarios, que ofrece instrucción gratuita a millones de personas que se benefician con programas de formación complementaria y titulada y jalona el desarrollo tecnológico para que las empresas del país sean altamente productivas y competitivas en los mercados globalizados.

---

[9] *Clase de riesgo: Codificación definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la **I** hasta la **V**.*
[10] http://www.sena.edu.co/Pages/mision.aspx

Busca la capacitación técnica del recurso humano; forma personas para vincularlas al mercado laboral, empleadas o subempleadas; y realiza actividades de desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico".[11]

ORGANIGRAMA GENERAL



Fuente: http://www.sena.edu.co/SENA/Qui%C3%A9nes%20Somos/Pages/Directivos-SENA-Organigrama.aspx

3. SENA REGIONAL QUINDIO

4.1 IDENTIFICACIÓN

1	Director Regional	Hernán Hoyos Walteros
2	Oficina Principal:	Carrera 18 Nº 7-58
3	Teléfono:	7498577
4	Fax:	7498577

[11] http://www.sena.edu.co/SENA/Qui%C3%A9nes%20Somos/

5	Encargado Programa de Salud Ocupacional	Lina Maria Camargo Agudelo
6	Grupo Salud Ocupacional	Luz Andrea Romero Arango Liliana Ortiz Botero Frank Castro Espitia
7	Comité Paritario de Salud Ocupacional	**Administración** Luz Patricia Rodríguez Olma Osorio Isabel Cristina Cardona Juan Carlos Duque **Trabajadores** Henry Ortega Barrios Alba Marina Berrio Luis Albeiro Cardona Gustavo Adolfo Gallego
8	Comité de convivencia laboral	Leonel González Álzate Gladys Gómez Gutiérrez Fabiola Muñoz Pérez Carmen Eugenia Marulanda Ríos Juan Diego Giraldo Llano Anstrong Alberto Gómez Ríos Isabel Cristina Cardona Osorio Olma Osorio Rojas

4.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES

El SENA Regional Quindío, está conformado por tres Centros:

La construcción de los edificios en general es en concreto y los entrepaños o paredes formados por ladrillo prensado, drywall y cubiertas en teja, los pisos son en baldosa a la cual se le aplica cera antideslizante, la ventilación es a través de corrientes naturales, la comunicación entre niveles se hace a través de escaleras y rampas.

En el interior de las edificaciones, los acabados arquitectónicos varían en las

diferentes áreas, pisos en baldosas, en pintura epóxica, divisiones en madera, entrepaño, drywall, aporticado en concreto, las vías de evacuación y puntos de encuentro debidamente demarcados y señalizados, el ingreso a los Centros es adecuado permite desplazamientos tanto a la entrada como a la salida de las personas, de manera segura y cómoda.

4.2.1 Centro de Comercio y Turismo

4.2.1.1 Ubicación Geográfica

COSTADO	ACTIVIDADES EN LOS LINDEROS
NORTE	Calle 7 – Colombia Telecomunicaciones
SUR	Calle 8 – Locales Comerciales
ORIENTE	Carrera 18 – Barrio Galán
OCCIDENTE	Carrera 19 – Locales Comerciales

4.2.1.2 Ocupación por Áreas de trabajo

PROGRAMA COMERCIO	
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**
3	Ambiente Integrado, Ambiente de Salud, **Subnivel 3**: Audiovisuales, Ambiente 8, Sistemas, Oficina Virtual, Oficina Mesa de Ayuda.
2	Biblioteca, ambientes 2, 3,4,9 ,20 ,21 ,22; sala de instructores, administración del Edificio, **Subnivel 2**: Ambientes 5,6 y 7. Apoyo Académico, Oficina Incubar, Red de Gestión Empresarial, Gimnasio, Salud Ocupacional, Servicio Público de Empleo.

PROGRAMA TURISMO	
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**

1	Coordinación Académica, Ambientes, Ambiente Hotelero, Taller Guasca, Sala de Instructores
1 Exterior	Administración Finca Centro Agroindustrial

PROGRAMA GASTRONOMÍA	
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**
1	Laboratorio de Cocina, Ambientes, Auditorio

4.2.2 Centro Agroindustrial

4.2.2.1 Ubicación Geográfica

COSTADO	ACTIVIDADES EN LOS LINDEROS
NORTE	Conjuntos Campestres
SUR	Conjuntos residenciales- batallón Base
COSTADO	**ACTIVIDADES EN LOS LINDEROS**
ORIENTE	Conjuntos residenciales-- restaurantes
OCCIDENTE	Conjuntos campestres

4.2.2.2 Ocupación por Áreas de trabajo

CENTRO AGROINDUSTRIAL	
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**
2	Subdirección de Centro, Apoyo administrativo, Gestión Académica, Pasantías Aprendices, Oficina Calidad, Recepción, Biblioteca, Sala de Instructores, Unidad de Emprendimiento, Integrador Virtual Cocineta, Grupo Mixto de Apoyo Administrativo, Audiovisuales 1.
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**
1	Cafetería, Ambiente Poli tecnológico, Grupo de Formación Profesional, Bienestar Aprendices, Oficina Sindesena, Laboratorio Fisicoquímica, Laboratorio Control Calidad de Alimentos, Laboratorio Biotecnología, Laboratorio

	microbiología, Ambientes Informática 15.
1 Exterior	Oficina mesa de Ayuda, Taller de Mantenimiento, Archivo, Oficina Sintrasena, Coliseo, Planta de Fruhor, Cárnicos, Finca, Audiovisuales 2, Ambientes 3,4,5, 6

4.2.3 Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y la Industria

4.2.3.1 Ubicación Geográfica

COSTADO	ACTIVIDADES EN LOS LINDEROS
NORTE	Conjuntos Campestres
SUR	Residencias campestres- Centro Agroindustrial
COSTADO	**ACTIVIDADES EN LOS LINDEROS**
ORIENTE	Conjuntos residenciales-- restaurantes
OCCIDENTE	Conjuntos campestres

4.2.3.2 Ocupación por Áreas de trabajo

CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO DE LA CONSTRUCCIÓN	
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**
2	Patio de materiales, Ambiente 6, taller de maderas y PIG.
1	Subdirección, Coordinación Académica, Gestión Académica, Oficina Virtual, Almacén.
Subnivel 1	Apoyo Administrativo, Laboratorio de materiales, Ambiente Integrado, Oficina Calidad, Enfermería.
Exterior	Gimnasio, Bienestar Aprendices, laboratorio de alturas.

PROGRAMA INDUSTRIA

DIRECCIÓN REGIONAL	
NIVEL	**ACTIVIDAD POR NIVEL**
2	Dirección Regional, Secretaria Dirección, Control Interno, Planeación
1	Pluritecnológico, Almacén, Taller Neumática, Taller de Confección Industrial No 1 y 2, Mantenimiento de Hardware, Taller Electrónica, Taller Automotriz Diesel, Taller de Confección Industrial, Taller de Electricidad, Taller de Soldadura, Taller de Máquinas-Herramientas, Ambiente Integrado (sala de sistemas), Taller de Mecánica Automotriz, Taller Fibra de Vidrio, oficina.

4.3 ELEMENTOS DE SEGURIDAD

4.3.1 Elementos de Protección Personal

Los Elementos de Protección Personal E.P.P. son una barrera física que refuerza la estructura orgánica del trabajador impidiendo o atenuando la magnitud de la energía intercambiada por el riesgo o peligro durante el contacto directo cuando ocurre un evento no deseado y cuyo efecto puede ser instantáneo o progresivo.

Con el fin de establecer los lineamientos que regulen el proceso integral de administración de los E.P.P. en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Dirección General y Regionales, se cuenta actualmente con el Manual del Programa de Elementos de Protección Personal (Anexo 1), con el cual se busca evitar pérdidas innecesarias por el mal manejo en la Selección, Adquisición, Suministro, Uso, Reposición y Disposición Final de dichos equipos.

4.3.2 Red Contra Incendios, Siamesas e Hidrantes

La Regional Quindío del SENA, cuenta con red contra incendio, conformada por:

Programa Comercio:

En cada uno de los niveles se cuenta con un gabinete contra incendio en total 6, los cuales cuentan con Llave Globo, Pintura color rojo, Manguera de 100 pies, Boquilla chorro y niebla policarbonato, Llave spaner, Extintor ABC de 10 Lb, Soporte para el hacha y llave spaner, Señal de gabinete fotoluminiscente, Demarcación de piso, Calcomanía de uso del gabinete, Cinta fotoluminiscente al marco del gabinete, Martillo de seguridad para romper el vidrio en caso de emergencia. Frente a las instalaciones de la Entidad; en el centro Agroindustrial y Centro de la Construcción se encuentran un hidrante.

4.3.3 Sistemas de Detección y Alarma Contra Incendios

La Regional no cuenta con sistemas de detección de humo, a través del COE de cada uno de los Centros se ha codificado que la alarma de evacuación se activará en caso de conato de incendio

4.3.4 Extintores

El SENA REGIONAL QUINDIO cuenta con un número aproximado de 135 extintores portátiles de diferentes tipos (ABC, BC, Solkaflam y agua) localizados en cada uno de los centros, señalizados y algunos demarcados.

4.3.5 Equipo de Prevención y Atención de Primeros Auxilios

El SENA Regional Quindío, cuenta con 18 botiquines debidamente dotados, ubicados en los diferentes programas, adicionalmente se cuenta con 16 camillas rígidas en madera, 16 inmovilizadores cervicales ubicados en cada programa y un botiquín portátil por programa.

4.3.6 Seguridad Física

4.3.6.1 Vigilancia Privada

La seguridad de la REGIONAL**,** se encuentra a cargo de la firma Granadina De Vigilancia Ltda., cuentan con 15 Guardas de los cuales 7 están ubicados en el Centro Agroindustrial, 4 en el Centro de la Construcción y 4 en el Centro Comercio, Industria y Turismo sede Galán, en horarios de 8 horas distribuidas a lo largo de la veinticuatro horas del día, horarios de 8 horas durante el día y 12 X 24 (trabajan 12 y descansan 24) para el turno de la noche, este personal cuenta con arma de dotación y radio de comunicaciones, se cuenta con 15 puestos los cuales se encuentran distribuidos así:

CENTRO AGROINDUSTRIAL	
No GUARDAS	**UBICACIÓN**
2	Punto fijo : Portería principal
1	Punto fijo: Parqueadero alterno
1	Punto móvil: recorre el Área de la Escuela de Turismo y las instalaciones de la Escuela de Gastronomía
1	Punto móvil: Recorre el Área del nuevo establo y cancha de fútbol con

	sus alrededores
1	Punto móvil: Recorre el Área del beneficiadero y sus alrededores
1	Punto móvil: Recorre el Área de cultivos y sus alrededores

CENTRO COMERCIO Y TURISMO.	
No GUARDAS	**UBICACIÓN**
2	Punto fijo: Porterías, carrera 18 y calle 8ª
1	Punto móvil: Efectúa rotación. Realiza vigilancia de las aulas y oficinas, presta servicio en el auditorio y parqueadero interno
1	Punto fijo: Servicio Nacional de Empleo ubicado en la calle 7ª entre carrera 18 y 19.

CENTRO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCION Y LA INDUSTRIA	
No GUARDAS	**UBICACIÓN**
1	Punto fijo : Portería
1	Punto móvil : Campo de prácticas de construcción, talleres y aulas
1	Punto móvil: Efectúa rotación. realiza vigilancia del sector occidental, área perimetral del Centro, que linda con la servidumbre y un barrio que presenta grandes problemas de seguridad
1	Punto móvil: Programa de Industria que comprende ambientes de formación de industria, incluido talleres y área de oficina.

CONTROL DE INGRESO DE PERSONAS

El control de ingreso se realiza en la portería de cada Centro donde se revisan los portamaletas, bolsos, maletines, control de ingreso y salida de equipos como portátiles, video beam y demás equipos de oficina; se registran entrada y salida de vehículos oficiales, etc.

4.3.6.2 Alarmas y Detectores

En la Regional Quindío se pudo verificar que la Dirección Regional cuenta con sistema de alarma activo, el Centro Comercio, Industria y Turismo sede Galán existen algunos sensores de movimiento que no están conectados a un sistema de alarma, los Centros Agroindustrial y Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y la Industria no cuentan con sistemas de alarma.

La Regional Quindío cuenta con sistemas de alarma de emergencia, las cuales son activadas en caso de emergencia por el director del COE en cada Centro, actualmente se cuenta con cinco sistemas de alarma en el Centro Agroindustrial, Centro para el Desarrollo Tecnológico de la Construcción y programas Industria y Turismo y gastronomía, cada uno con una sirena y dos controles remotos.

4.3.6.3 Circuito Cerrado de Televisión

El SENA Regional Quindío, no cuenta con un sistema de circuito cerrado de televisión.

4.4 HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

El horario establecido para la Regional para el personal administrativo es:

- Mañana 07:30 – 12:00 a.m.
- Tarde 02:00 – 06:00 p.m.
- Turnos fijos para administrativos y rotativos para Instructores. A partir del mes de Abril el Centro de Comercio y Turismo laborara SENA 24 horas.

4.5 PERFIL DEMOGRÁFICO

4.5.1 Distribución de trabajadores por centro (Sede Principal, Centros y Programas)

TABLA No 1

GRUPO OCUPACIONAL	SEXO	DIRECCION REGIONAL	No
DIRECTOR	M	DIRECCION REGIONAL	1
TÉCNICO	F	DIRECCION REGIONAL	1
TÉCNICO	F	DIRECCION REGIONAL	1
CONDUCTOR	M	DIRECCION REGIONAL	1

TABLA No 2

GRUPO OCUPACIONAL	SEXO	CENTRO AGROINDUSTRIAL	No
SUBDIRECTOR	M	AGROINDUSTRIAL	1
PROFESIONAL	F	AGROINDUSTRIAL	*3*
PROFESIONAL	M	AGROINDUSTRIAL	*6*
TÉCNICO	F	AGROINDUSTRIAL	9
TÉCNICO	M	AGROINDUSTRIAL	3
AUXILIAR	F	AGROINDUSTRIAL	1
OFICINISTA	F	AGROINDUSTRIAL	2
CONDUCTOR	M	AGROINDUSTRIAL	1
ASEADORA (R)	F	AGROINDUSTRIAL	1
TRABAJ. DE CAMPO	M	AGROINDUSTRIAL	5
OFICIAL DE MTTO	M	AGROINDUSTRIAL	1
INSTRUCTOR	F	AGROINDUSTRIAL	7
INSTRUCTOR	M	AGROINDUSTRIAL	23

TABLA No 3

GRUPO OCUPACIONAL	SEXO	CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA	No

		INDUSTRIA	
SUBDIRECTOR	F	CONSTRUCCIÓN	1
TÉCNICO	M	CONSTRUCCIÓN	1
TECNICO	F	CONSTRUCCION	2
AUXILIAR	F	CONSTRUCCIÓN	1
CONDUCTOR	M	CONSTRUCCIÓN	1
ASEADORA	F	CONSTRUCCIÓN	1
OPERARIO MTTO	M	CONSTRUCCIÓN	1
INSTRUCTOR	F	CONSTRUCCIÓN	1
INSTRUCTOR	M	CONSTRUCCIÓN	16

TABLA No 4

GRUPO OCUPACIONAL	SEXO	CENTRO COMERCIO Y TURISMO	No
SUBDIRECTOR	M	COMERCIO	1
PROFESIONAL	F	COMERCIO	2
PROFESIONAL	M	COMERCIO	2
TÉCNICO	F	COMERCIO	4
TÉCNICO	M	COMERCIO	2
AUXILIAR	M	COMERCIO	2
OFICINISTA	M	COMERCIO	1
SECRETARIO	F	TURISMO	1
SECRETARIO	M	COMERCIO	1
SECRETARIA	F	COMERCIO	1
CONDUCTOR	M	COMERCIO	1
ASEADORA	F	COMERCIO	3
INSTRUCTOR	F	COMERCIO	14
INSTRUCTOR	M	COMERCIO	9
INSTRUCTOR	F	TURISMO	2
INISTRUCTOR	M	TURISMO	4

4.5.2 Distribución por Género (total y por centros)

TABLA No 5

Variable	Distribución	2012

Sociodemográfica Total		Frecuencia	Proporción
Género	Masculino	84	59.1%
	Femenino	58	40.8%
	Total general	142	100.0%

TABLA No 6

Variable Sociodemográfica Dirección	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Género	Masculino	2	50%
	Femenino	2	50%
	Total general	4	100.0%

TABLA No 7

Variable Sociodemográfica Agroindustrial	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Género	Masculino	40	63.4%
	Femenino	23	36.6%
	Total general	63	100.0%

TABLA No 8

Variable Sociodemográfica Construcción e Industria	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Género	Masculino	19	79.1%
	Femenino	6	20.9%
	Total general	25	100.0%

TABLA No 9

Variable Sociodemográfica Comercio y Turismo	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Género	Masculino	23	46%
	Femenino	27	54%
	Total general	50	100.0%

4.5.3 Distribución de trabajadores según edad (total y por centro)

TABLA No 10

Variable Sociodemográfica Total	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Edad	De 18,01 a 28 años	2	1.4%
	De 28,01 38 años	32	22.5%
	De 38,01 a 48 años	37	26.0%
	De 48,01 a 58 años	64	45.0%
	Mayor a 58,01 años	7	4.9%
	Total general	142	100.0%

TABLA No 11

Variable Sociodemográfica Dirección	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Género	De 38,01 a 48 años	3	75%
	De 48,01 a 58 años	1	25%
	Total general	4	100.0%

TABLA No 12

Variable Socio	Distribución	2012

demográfica Agroindustrial		Frecuencia	Proporción
Edad	De 18,01 a 28 años	1	1.5%
	De 28,01 38 años	11	17.4%
	De 38,01 a 48 años	13	20.6%
	De 48,01 a 58 años	35	55.5%
	Mayor a 58,01 años	3	4.7%
	Total general	63	100.0%

TABLA No 13

Variable Sociodemográfica Construcción e Industria	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Edad	De 18,01 a 28 años	1	4.0%
	De 28,01 38 años	7	28.0%
	De 38,01 a 48 años	9	36.0%
	De 48,01 a 58 años	7	28.0%
	Mayor a 58,01 años	1	4.0%
	Total general	25	100.0%

TABLA No 14

Variable Sociodemográfica Comercio y Turismo	Distribución	2012	
		Frecuencia	Proporción
Edad	De 18,01 a 28 años	1	4.3%
	De 28,01 38 años	7	18.0%
	De 38,01 a 48 años	15	36.0%
	De 48,01 a 58 años	26	40.2%
	Mayor a 58,01 años	1	1.4%
	Total general	50	100.0%

5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

POLITICA NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

Promesa de Valor - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

El SENA a través del mejoramiento continuo de sus servicios de formación profesional integral, de generación de ingresos y empleabilidad para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas, se compromete con sus clientes y grupos de interés a generar una cultura de Calidad con Calidez, mediante un Sistema Integrado de Gestión, centrado en las personas, con la siguiente promesa de valor:

- Prestación de servicios con calidad, oportunidad, pertinencia, innovación, estándares internacionales e inclusión social, que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.
- Aplicación de buenas prácticas ambientales, para la prevención de la contaminación y protección de los recursos naturales.
- Implementación de ambientes de trabajo y de aprendizaje con condiciones que contribuyan a la seguridad y salud ocupacional, para el bienestar de las personas.
- Desarrollo y buen uso de las tecnologías de información y comunicación, para la preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional.

Con este reto de Excelencia, el SENA con Amor y Disciplina, cumple los requisitos de sus clientes, los legales y demás aplicables, para ser una entidad de Clase Mundial.

SENA De clase mundial

OBJETIVOS

- ✓ Fortalecer las acciones que generen **crecimiento humano, valores y competencia para la vida,** entre los grupos de interés de la entidad.
- ✓ Mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional en los **ambientes de trabajo y de aprendizaje.**
- ✓ Controlar medidas que afecten el **bienestar ergonómico y psicológico** de los colaboradores de la entidad

VISION

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST adelantará sus actividades durante la vigencia 2013, con el objetivo de obtener la certificación en la Norma OHSAS 18001:2007 e implementar un sistema de gestión integral de seguridad y

salud en el trabajo en cada una de las Regionales, Centros de Formación Profesional y en la Dirección General.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, establece el Reglamento en los siguientes términos plasmados en el. ver anexo 2.

RESPONSABILIDADES EN SALUD OCUPACIONAL

Dirección Regional

El Director Regional es el responsable del funcionamiento y operatividad del Programa de Salud Ocupacional, destinando los recursos Administrativos y financieros requeridos para tal fin y como tal sus funciones son:

- Formular, divulgar y asumir una política explícita del programa de salud ocupacional que considere conveniente para la Entidad.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
- Designar a través de los Directores de cada regional, a los responsables de la ejecución del Programa de Salud Ocupacional.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del programa de salud ocupacional según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos
- Adoptar y poner en marcha las medidas determinadas por el Programa de Salud ocupacional.
- Responder ante los entes controladores de la Salud Ocupacional del país y la ARP correspondiente.
- Controlar y evaluar el cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional en la Entidad, así como garantizar su financiamiento.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del medio ambiente.

- Facilitar la participación activa de los trabajadores a las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos y enfermedades profesionales.
- Cotizar ante la Administradora de Riesgos Profesionales el valor correspondiente al seguro de riesgos profesionales, con el objeto de amparar las contingencias de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

Directores de Área, Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupo y demás Servidores Públicos de la Regional Quindío:

- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al programa de salud ocupacional
- Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo
- Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación
- Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada
- En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.

Responsables de la Ejecución del Programa de Salud Ocupacional

La responsabilidad de ejecución del programa de Salud Ocupacional, estará bajo responsabilidad del Coordinador del Grupo Administrativo Mixto y su grupo de trabajo conformado, por el Técnico de la Regional encargado del Programa de Salud Ocupacional, una Médico Especialista en Salud Ocupacional – líder del subprograma de medicina preventiva y del trabajo, la Psicóloga Clínica – líder del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial y el Técnico de Salud Ocupacional – líder del Programa de Higiene y Seguridad Industrial.

Sus responsabilidades son entre otras:

- Elaborar y actualizar el programa de salud ocupacional y el panorama de riesgos
- Programar y dar capacitación en lo referente a salud ocupacional, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general.
- Proponer a la Dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables
- Promover campañas de sanidad e higiene en trabajadores.
- Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes, elaborando la Vigilancia epidemiológica de la población trabajadora.
- Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones tomadas
- Dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del Programa de Salud Ocupacional, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de trabajo.
- Promover conductas y comportamiento para establecer estilos de trabajo saludables y ambientes laborales sanos.
- Velar por el buen funcionamiento y marcha del equipo de Salud Ocupacional (COPASO, Brigada y comité de emergencias).
- Elaborar en conjunto con los Subdirectores de Centros, coordinadores de áreas, los protocolos y normas de bioseguridad por áreas de trabajo.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Promover el registro y análisis actualizado del personal empleado, accidentalidad, ausentismo, programas que se siguen, distribución de elementos de seguridad y control, asegurándose que se cuenta con elementos de registro suficientes y adecuados.
- Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del programa de salud ocupacional
- Apoyar a la dirección del Programa en la gestión de salud ocupacional, asesorándola en la formulación de políticas, objetivos, metas, procedimientos administrativos y técnicos relacionados con el área

- Informar a la Dirección sobre la gestión de salud ocupacional en la Entidad, coordinar su desarrollo y vigilar su cumplimiento.
- Verificar el cumplimiento de la política por parte de los miembros de la Entidad, prestándoles apoyo para que cumplan con las responsabilidades establecidas respecto al programa de salud ocupacional.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario, Notificar a la ARP a la que se encuentre afiliada la Entidad los accidentes y enfermedades profesionales dentro de los dos días hábiles siguientes y registrar las actividades desarrolladas dentro del programa.

Servidores Públicos y Contratistas Servicios Personales
5.1.1

- Es responsabilidad de los Servidores Públicos, cumplir con las normas y recomendaciones del Programa de Salud Ocupacional, Reglamento Interno de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección.
- Participar de manera activa en las actividades y capacitación que lleve a cabo la Entidad.
- Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en Salud Ocupacional fomentadas por EL SENA, en especial, en el Comité Paritario, las comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Informar toda condición ambiental peligrosa y práctica insegura, recomendando medidas de prevención y control para los factores de riesgo.
- Utilizar los elementos de Protección Personal que la Entidad le ha asignado y mantenerlos adecuadamente dándole el uso debido.
- Observar las normas y reglamentos de Salud Ocupacional, además de los procedimientos seguros de operación, para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- Las demás que se consideren de apoyo al Programa de Salud Ocupacional y como medida de protección.

Comité Paritario de Salud Ocupacional
5.1.2

Dentro de las funciones del Comité se encuentran:

- Velar porque la promoción en salud ocupacional se lleve a cabo en forma permanente para lograr el compromiso y la participación activa de todas las instancias de la Entidad
- Conocer los puestos de trabajo y los riesgos propios de cada uno de ellos
- Conocer el Programa de Salud Ocupacional para controlar el cumplimiento del cronograma del mismo
- Participar en la evaluación de las actividades de Salud Ocupacional.
- Velar porque la elección de los nuevos miembros del Comité Paritario se realice en forma democrática, asegurando que todos los trabajadores tengan derecho a elegir y ser elegidos.
- Velar para que el empleador realice ante la ARP el reporte oportuno y veraz de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y participar en la investigación de los mismos, además de proponer medidas preventivas o correctivas.
- Participar en la planificación y la organización del trabajo en la Entidad y la introducción de nuevas tecnologías.
- Colaborar en la divulgación del Programa y las actividades del mismo para lograr una participación activa de los trabajadores.
- Las demás según resolución 2013 de 1986.

5.2 ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

El programa de salud ocupacional del SENA, se plantea como un esfuerzo común de la Entidad, que moviliza sus estructuras para que participen activamente en el logro de los objetivos. Por lo tanto, se establecerán prioridades para iniciar actividades en las áreas que se identifiquen como críticas. Las actividades serán de carácter permanente, y tendrán un enfoque interdisciplinario para combinar

diferentes estrategias preventivas para la solución de cada problema específico.

Se hará énfasis en el factor humano y la prevención primaria. Las actividades educativas serán una de las bases primordiales del programa, buscando siempre mantener las mejores relaciones en el ámbito laboral.

Como mecanismos para la implementación de la política y el desarrollo del programa de Salud Ocupacional se plantean las siguientes estrategias:

Participación de la Dirección General y Regionales
5.2.1

El compromiso y participación de la Dirección General y Regionales para la implementación del Programa de Salud Ocupacional es primordial debido a que la actividad permanente de vigilancia y control para disminuir o eliminar los riesgos y mejorar las Condiciones de Salud y Trabajo requiere aplicar procesos administrativos y decisiones de la Dirección de la Entidad.

5.2.2 Capacitación

Los procesos de capacitación de los funcionarios en todas las áreas de la Entidad deben estar orientados al cambio de actitud y comportamiento individual y grupal hacia el autocuidado en salud con énfasis en la prevención y manejo de los principales riesgos de la Entidad.

5.2.3 Trabajo en equipo

La gestión de salud ocupacional debe abordarse dentro de la Entidad con un enfoque interdisciplinario y con la participación y trabajo en equipo de las diferentes áreas para evitar duplicidad de esfuerzos.

5.2.4 Cobertura del Programa

El Programa de Salud Ocupacional cubrirá a todos los funcionarios del SENA y contratistas servicios personales – Dirección General y Regionales, además se

hará seguimiento por parte de cada responsable de ejecución del programa al trabajo que realizan los contratistas y se elaborarán normas específicas de Salud ocupacional para los Contratistas que desarrollen labores permanentes u ocasionales en las instalaciones de la Entidad y que representen riesgos diferentes a los identificados a través del panorama de factores de riesgos.

5.2.5 Participación de los Servidores Públicos y Contratistas servicios personales

Para lograr el mejoramiento de las Condiciones de Salud y Trabajo, es necesario que los Servidores Públicos identifiquen los riesgos ocupacionales presentes y potenciales, desarrollando actitudes de promoción, prevención y seguridad tendientes al auto cuidado individual y colectivo de su salud. Para ello se debe promover una participación crítica, reflexiva y activa de los funcionarios.

Vale la pena mencionar que el Comité Paritario de Salud Ocupacional y la Brigada de Emergencias, son entes indispensables en la comunicación bidireccional para lograr el cumplimiento de los objetivos principales de todas las actividades que se planearán dentro del marco de la Salud Ocupacional.

5.3 RECURSOS EXISTENTES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL SENA REGIONAL QUINDIO

5.3.1 Recurso Humano

Para adelantar la gestión de Salud Ocupacional existe el siguiente recurso humano en calidad de contratistas para el cumplimiento de los objetivos en materia de Salud Ocupacional:

- Medica especialista en Salud Ocupacional, quien es la encargada de ejecutar y liderar las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo.

- Psicóloga Clínica con estudios en Salud Ocupacional, encargado de liderar las actividades para el diagnóstico e intervención de Riesgo Psicosocial.

- Técnico en Salud Ocupacional, quien es la encargada del Programa de Higiene y Seguridad Industrial

Adicionalmente, la Regional Quindío del SENA, cuenta con el apoyo del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO y la Brigada de Emergencias.

5.3.2 Recursos Físicos

Se dispone de dos oficinas, para la planeación, organización y ejecución del Programa de Salud Ocupacional, y una de ellas posee la dotación de oficina (papelería, teléfono, disponibilidad de fotocopiadora, fax, entre otros) y equipos de cómputo necesarios.

Para el subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, se asignó un espacio dentro del Centro de Comercio y Turismo al que se les están realizando las respectivas adecuaciones para él consultorio médico dotado con algunos elementos necesarios para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales (escritorio, camilla, escalerilla, computador, papelería), dentro de la programación del presupuesto de 2012 se contempló la adquisición de los elementos necesarios para completar la dotación del consultorio

Adicionalmente hay recursos físicos constituidos por elementos audiovisuales necesarios para este tipo de actividades: Televisor, VHS, video beam, tablero acrílico y marcadores. Se cuenta con áreas para capacitaciones y servicio de videoconferencias.

5.3.3 Recursos Técnicos:

No existen dentro de sus recursos técnicos equipos de monitoreo ambiental o biológico para la evaluación de los factores de riesgo. Sin embargo, la empresa destinará los recursos necesarios para su contratación según las actividades y necesidades del Programa de Salud Ocupacional.

5.3.4 Recursos Financieros

El SENA, cuenta dentro de su presupuesto con rubro específico de salud ocupacional, destinado por Regional para la contratación del personal idóneo en materia de Salud ocupacional y para la ejecución de las actividades del Programa de Salud Ocupacional (Circulares Nº 13 y Nº 44 de 2011)

6. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

"El Programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control." (Art. 4 Resolución 1016 de 1989).

De acuerdo a lo anterior, a continuación presentamos los lineamientos básicos para la formulación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Dirección General y cada una de las Regionales, teniendo como base principal la normatividad legal vigente (Resolución 1016 de 1989) y teniendo en cuenta los siguientes lineamientos para cada uno de los Sub – programas:

6.1 SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El propósito de este Subprograma es establecer las medidas necesarias para el control de los riesgos asociados al ambiente de trabajo, buscando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Para la vigencia 2013 el objetivo es la prevención de la accidentalidad con una meta del 5% de reducción de accidentes de trabajo.

1. **Accidentalidad:** En el año 2011 se reportaron a la Administradora de Riesgos Profesionales 314 accidentes de trabajo, durante el año 2012 se reportaron 412 accidentes, representando un aumento del 31% de reportes de accidentalidad en el 2012 con relación a la vigencia 2011. Para dar continuidad a la efectiva estadística de accidentalidad y medición del cumplimiento del objetivo y la meta de reducción de

accidentes se deben registrar y consolidar todos los eventos, en los formatos establecidos para ello[12] y realizar el seguimiento a los casos generando capacitaciones y talleres de prevención de los accidentes de trabajo.

En el 2012 los peligros definidos en el análisis de causalidad de accidentalidad, estuvieron asociados a la realización de: Actividades deportivas, recreativas y culturales con un 13%, 4% asociado a accidentes de tránsito por riesgo público y el 82% estuvo relacionado a accidentes por ejecución de actividades propias del trabajo; por tal motivo para esta vigencia se establecerá, en coordinación con el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo y en coordinación con el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano el "**Programa de Prevención de Lesiones Deportivas**".

2. **Priorización e intervención de los riesgos:** Acorde con la priorización de riesgos, los más representativos a nivel Nacional en la Entidad están relacionados con riesgos de seguridad y de tipo locativo, por tal motivo durante esta vigencia se hará intervención de los mismos bajo el diseño y aplicación del **Programa de Orden y Limpieza** el cual está enmarcado en la metodología 5's y el ciclo PHVA:

- **Clasificar "SEIRI"** Objetivo: Separar todo lo innecesario
- **Organizar "SEITON"** Objetivo: Acomodar los objetos que son necesarios
- **Limpieza "SEISOH"** Objetivo: Mantener limpia el área de trabajo y los materiales necesarios.
- **Estandarizar "SEIKETSU"**Objetivo: Unificar y cumplir las tareas de orden y limpieza
- **Disciplina "SHITSUKE"** Objetivo: Convertir en hábito el cumplimiento de estos estándares.

Programa tareas críticas y de alto riesgo: Dada la magnitud de la peligrosidad de los riesgos asociados a trabajo con energías eléctricas de alta, media y baja tensión, así como la tareas realizadas a un nivel igual o superior a 1.50 metros . También se implementarán los controles basados en la aplicación de estándares de seguridad, permisos de trabajo e inspecciones.

Dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1409 del 23 de julio de 2012

[12] ftp://172.16.2.69/SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO/

expedida por el Ministerio del Trabajo, los profesionales, tecnólogos y técnicos de Higiene y Seguridad Industrial en la Regionales, deben realizar el inventario de trabajo en altura[13], así como apoyar el desarrollo del programa de protección contra caídas y el plan de capacitación del personal que realiza dichas actividades.

3. **Procedimientos y medidas de prevención y promoción en higiene y seguridad industrial:** Los profesionales, tecnólogos y técnicos responsables del Subprograma deben orientarlo hacia la generación y aplicación de medidas de prevención, procedimientos y planes de acción, de acuerdo a lo relacionado a continuación:

a. **Documentar el plan básico legal,** de acuerdo a los lineamientos anteriormente mencionados:
   - ✓ Programa de Seguridad y salud en el trabajo
   - ✓ Panoramas de riesgos
   - ✓ Plan de Emergencias
   - ✓ Indicadores de gestión
   - ✓ Inducción a nuevos trabajadores, desde el punto de vista de Seguridad y Salud en el Trabajo[14].

b. **Desarrollar el cronograma de actividades:** Este documento será herramienta de seguimiento mensual en el cumplimiento de actividades. Igualmente se deberá realizar el seguimiento al plan de trabajo concertado con la Administradora de Riesgos Profesionales POSITIVA compañía de Seguros.

c. Apoyar el proceso de elección y conformación de los **Comités Paritarios de Seguridad y salud en el trabajo,** de acuerdo a las vigencias de cada uno.

d. Realizar las **investigaciones los accidentes de trabajo graves y mortales** que se presenten, apoyando al Comité Investigador de accidentes e incidentes de trabajo de acuerdo a la Resolución 1401 del 24 de mayo de 2007, con el fin de identificar causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

---
[13] Ibídem.
[14] Ibídem

e. Liderar la conformación, mantenimiento y fortalecimiento de la **brigada de emergencias**, realizar asesoría, inspección y adquisición de equipos y dotación para la brigada de emergencias, de igual forma coordinar un plan de capacitación teniendo en cuenta lo establecido en el Protocolo de Brigadas de Emergencias.

f. **Programa de inspecciones de seguridad**. A través de inspecciones de seguridad o seguimiento continuo se detectan oportunamente condiciones y actos sub estándar que pueden llegar a ocasionar accidentes de trabajo. Se deben realizar inspecciones de seguridad a las diferentes áreas de acuerdo a programación y se deben generar planes de acción con su respectivo seguimiento.

g. Implementar el programa de administración de **Elementos de Protección Personal** (EPP), teniendo en cuenta los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. El programa incluirá la entrega de los elementos, inspecciones de uso y mantenimiento, así como la matriz de los elementos necesarios por cargo o actividad según el riesgo. Igualmente se realizarán capacitaciones y entrenamientos sobre el uso y mantenimiento correcto de éstos.

h. Apoyar y participar en el desarrollo de las actividades de la **semana de seguridad y salud en el trabajo**, en actividades de prevención y promoción de las condiciones de salud de los trabajadores.

6.2 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como objetivo mantener y promover la salud de los trabajadores, frente a los riesgos ocupacionales que pueden desencadenar enfermedades de origen laboral. El anterior objetivo se desarrolla mediante la consolidación de un sistema de información de seguridad y salud en el trabajo que permita obtener los insumos necesarios que alimenten el mismo. Para tal efecto en la presente vigencia se deben implementar y/o optimizar los siguientes procesos:

1. **Realización y/o seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud (DX):** Cada Regional debe elaborar y/o actualizar el diagnóstico de condiciones de salud de sus trabajadores, de conformidad con lo descrito en la Circular SENA No. 0057 de 2010[15] y debe socializarlo a todos sus trabajadores y enviar copia del mismo al Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes del 19 de abril de 2013. Las actividades de promoción y prevención se desarrollarán teniendo en cuenta el resultado del diagnostico.

2. **Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional (SVE):** A través de los SVE se hará seguimiento a casos sospechosos de enfermedad profesional, haciendo énfasis en las oportunas asistencias a las diferentes valoraciones que en principio deben ser realizadas por la EPS correspondiente, así mismo para aquellos casos en los cuales haya calificación de primera instancia como enfermedad profesional por la EPS. Cada caso que se presente debe quedar registrado en el SVE y continuar con los procesos de diseño, implementación, seguimiento, intervención, evaluación que apliquen en cada Regional, guiándose de acuerdo a lo dispuesto en la Circular No. 152 de 2010[16]. Los subprogramas a implementarse son los siguientes:

   a) Alteraciones por sobre uso de la voz
   b) Lesiones musculo esqueléticas:
      La intervención ergonómica analiza las informaciones que los trabajadores detectan en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta su formación y su experiencia profesional, así como los razonamientos y regulaciones que realizan para decidir las acciones. Igualmente analiza los gestos, los esfuerzos que realizan y las posturas que adoptan, para la manipulación de herramientas y objetos, en últimas analiza tanto la demanda cognoscitiva como física que impone la tarea y el entorno de trabajo.

   El médico ocupacional debe hacerse seguimiento de todos los casos en proceso o pendientes de calificación de origen o de porcentaje de pérdida capacidad laboral por la Administradora del Fondo de Pensiones o por las juntas de calificación Regional y Nacional. Toda enfermedad calificada como profesional debe ser notificada oportunamente como parte de los indicadores de gestión del subprograma a nivel Nacional. Es imprescindible facilitar y dar cumplimiento oportuno a las recomendaciones, indicaciones o restricciones que por motivo de valoraciones médicas de salud ocupacional o medicina laboral de las EPS y la ARL se emitan a

[15] Ibídem
[16] Ibídem.

funcionarios con enfermedades generales de interés ocupacional, enfermedades profesionales y aquellas condiciones de salud derivadas de accidentes comunes y de accidentes de trabajo.

3. **Actualización e implementación del profesiogramas.** El médico de cada Regional debe actualizar el profesiograma, aplicando el modelo diseñado [17], a partir del establecimiento de la relación existente entre cargo, funciones y riesgos ocupacionales a los que está expuesto y hacer énfasis sobre qué aspectos clínicos deben enfocarse las evaluaciones médicas ocupacionales, ya sean de ingreso, exámenes periódicos o de retiro, así como los exámenes complementarios indicados para cada uno de los casos.

4. **Enfermedades generales de interés ocupacional.** Es claro que la prioridad número uno para el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA es prevenir la aparición de enfermedades laborales y mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo, mas no desconoce la importancia de prevenir la aparición de enfermedades generales que tienen importancia en el ámbito ocupacional, por lo anterior se recomienda que todas las acciones que directamente no son relacionadas con el deber ser de la prevención y la promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, pero que son importantes desde el punto de vista de la salud pública, procuren ser incluidas a través de acciones concertadas que están incluidas dentro de los programas de promoción y prevención de la salud que las EPS por ley tienen encargado de realizar para sus afiliados cotizantes. Los programas de promoción y prevención que pueden ser incluidos en ámbito institucional a través de las EPS son:

   a) Aplicación de vacunas en adultos según él programa ampliado de inmunización de la Secretaría de Salud local.
   b) Campañas de detección temprana de alteraciones de la agudeza visual.
   c) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población hasta de 29 años de edad.
   d) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población mayor de 45 años de edad.
   e) Campañas de detección temprana del cáncer de cuello uterino.
   f) Campañas de detección temprana del cáncer de seno.
   g) Campañas de prevención en salud oral.

[17] Ibídem

h) Campañas de promoción de alimentación y nutrición saludables. (ley 1355 de 2009)
i) Campañas de promoción de hábitos de vida saludables. Prevención fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo Resolución 1075 de 1992.
j) Campañas y capacitación en temas relacionados a la sexualidad, la salud reproductiva y la anticoncepción.
k) Participación en la realización de cursos psico profilácticos la que para las mujeres gestantes.
l) Inclusión de afiliados a los grupos de hipertensión arterial y diabetes.

5. Programas de vigilancia epidemiológica ocupacional.

A través de los programas de vigilancia epidemiológica de salud ocupacional debe hacerse seguimiento de todos los casos sospechosos de enfermedad profesional, haciendo énfasis en las oportunas asistencias a las diferentes valoraciones que en principio deben ser realizadas por la EPS correspondiente, así mismo para aquellos casos en los cuales haya calificación de primera instancia como enfermedad profesional por la EPS. Deben iniciarse o continuarse los procesos de diseño, implementación, seguimiento, intervención, evaluación y retroalimentación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional que apliquen en cada Regional guiándose de acuerdo a la Circular 1-2020-152 del año 2010. Los subprogramas a implementarse son los siguientes:

c) Lesiones musculo esqueléticas
d) Riesgo cardiovascular
e) Lesiones por ruido
f) Alteraciones por sobre uso de la voz
g) Riesgo químico.

El médico ocupacional debe hacerse seguimiento de todos los casos en proceso o pendientes de calificación de origen o de porcentaje de pérdida capacidad laboral por la Administradora del Fondo de Pensiones o por las juntas de calificación regional y nacional. Toda enfermedad calificada como profesional debe ser notificada oportunamente como parte de los indicadores de gestión de periódico envío a la Coordinación de Salud Ocupacional de la Dirección General. Es

imprescindible facilitar y dar cumplimiento oportuno a las recomendaciones, indicaciones o restricciones que por motivo de valoraciones médicas de salud ocupacional o medicina laboral de las EPS y la ARP se emitan a funcionarios con enfermedades generales de interés ocupacional, enfermedades profesionales y aquellas condiciones de salud derivadas de accidentes comunes y de accidentes de trabajo.

6. Matriz de perfiles de exposición al riesgo ocupacional.

Para lograr dicho objetivo se implementara una matriz de perfiles de exposición a riesgo ocupacional. A partir del establecimiento de la relación existente entre cargo, funciones y riesgos ocupacionales a los que se está expuesto, se deberá aplicar esta matriz de perfiles de exposición al riesgo ocupacional en la cual se describe en términos generales a que tipos de riesgo están expuestos los funcionarios y de acuerdo a estos hacer énfasis sobre qué aspectos clínicos deben enfocarse las evaluaciones médicas ocupacionales ya sean de ingreso, exámenes periódicos o de retiro, así como los exámenes complementarios indicados para cada uno de los casos. Es importante aclarar que dentro de un mismo cargo de los enunciados están incluidos todos aquellos para los que por sus funciones apliquen indistintamente el grado que éste tenga, ya que éste último solamente implica diferencias en lo que respecta a nómina pero no en lo relacionado a sus riesgos ocupacionales. También es pertinente aclarar que se ha procurado incluir todos los cargos que a nivel nacional desarrolla el SENA tanto trabajadores oficiales, funcionarios públicos y de carrera administrativa; mas no se desconoce que ante la magnitud institucional, complejidad de los oficios y particularidad de iguales cargos en diferentes dependencias y centros de formación, pueden encontrarse riesgos diferentes que desde el punto de vista ocupacional se esté expuesto y no haya quedado incluido dentro de la presente matriz, por tal motivo ésta es viable de ser modificada y complementada de acuerdo a las características de cada Regional en los riesgos a los que se esté expuesto, el énfasis al examen médico e incluso en las pruebas complementarias que a criterio del médico especialista estén justificados de realizar y que tengan relación con su ámbito ocupacional. La matriz pretende facilitar el cálculo de evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias que se requieran realizar a lo largo de todo el cronograma de evaluaciones médicas a

desarrollar anualmente en cada regional, así como a quienes, la cantidad y periodicidad de las pruebas complementarias que se deban efectuar. Lo anterior facilita y asegura también optimizar tiempos de respuesta y aprobación de los estudios de contratación de todos estos mismos servicios.

7. Enfermedades generales de interés ocupacional.

Es claro que la prioridad número uno para el programa de salud ocupacional del SENA es la de prevenir la aparición de enfermedades profesionales y mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo, mas no desconoce la importancia de prevenir la aparición de enfermedades generales que tienen importancia en el ámbito ocupacional, por lo anterior se recomienda que todas las acciones que directamente no son relacionadas con el deber ser de la prevención y la promoción en el ámbito de la salud ocupacional, pero que son importantes desde el punto de vista de la salud pública, procuren ser incluidas a través de acciones concertadas que están incluidas dentro de los programas de promoción y prevención de la salud que las EPS por ley tienen encargado de realizar para sus afiliados cotizantes.
Dichos programas en los que los funcionarios pueden ser incluidos dentro del ámbito institucional a través de las EPS es a las que cotizan en términos generales son los siguientes:

m) Aplicación de vacunas en adultos según él programa ampliado de inmunización de la Secretaría de salud locales.
n) Campañas de detección temprana de alteraciones de la agudeza visual.
o) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población hasta de 29 años de edad.
p) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población mayor de 45 años de edad.
q) Campañas de detección temprana del cáncer de cuello uterino.
r) Campañas de detección temprana del cáncer de seno.
s) Campañas de prevención en salud oral.
t) Campañas de promoción de alimentación y nutrición saludables. (ley 1355 de 2009)

u) Campañas de promoción de hábitos de vida saludables. Prevención fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo Resolución 1075 de 1992.
v) Campañas y capacitación en temas relacionados a la sexualidad, la salud reproductiva y la anticoncepción.
w) Participación en la realización de cursos psico profilácticos la que para las mujeres gestantes.
x) Inclusión de afiliados a los grupos de hipertensión arterial y diabetes.

6. Eventos deportivos

En toda la regional del SENA y en la dirección general, se conformaran equipos en disciplinas deportivas. El médico especialista en salud ocupacional contratado en la dirección general y direcciones regionales propondrá medidas que incentiven a mejorar la utilización de los escenarios deportivos y en los casos en que exista un entrenador contratado por el SENA, proponer acciones de entrenamiento que minimicen los accidentes deportivos y los incidentes.
El médico de salud ocupacional se encargara de realizar las valoraciones para los servidores públicos interesados en practicar alguna disciplina deportiva que este proponiendo el SENA.

Los coordinadores del grupo de apoyo administrativo mixto, deberán informar por escrito a la ARP positiva las actividades deportivas que se adelantaran en su regional o aquellos funcionarios que se trasladan a otra regional o centro para realizar estos encuentros, comunicando fecha, identificación de los servidores públicos, sedes y tipos de eventos deportivos.

6.3 SUBPROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL

La meta para la vigencia 2013 es la realización y/o seguimiento de los Diagnósticos de Riesgo Psicosocial, según el estado del programa de vigilancia epidemiológica en cada Regional. Lo anterior para conocer el concepto de los trabajadores sobre el clima organizacional de la Entidad y determinar medidas de intervención dando cuenta de su gestión por medio de indicadores determinados en el informe mensual. El levantamiento del Diagnósticos de Riesgo Psicosocial se adelanta en el formato que está en el link del

Grupo SST[18]

Para la realización de este Plan de trabajo se propone cumplir el siguiente procedimiento a nivel individual y grupal de acuerdo a la Prevención y el tratamiento que se realice:

1. **Plan de Prevención:** La Entidad se ha preocupado por difundir políticas de seguridad y salud en el trabajo que consideran el valor de las practicas de la prevención como aquellas actividades que permitan a las personas tener estilos de vida saludables y facultar a los trabajadores del SENA a crear y mantener ambientes donde se promueva la salud emocional y se reduzcan los efectos del riesgo psicosocial. Es por ello que el Plan de Prevención implica desarrollar acciones anticipatorias, con el fin de promocionar el bienestar del trabajador y así evitar accidentes, incidentes o enfermedades laborales. Este plan se basará en el desarrollo de las siguientes actividades:

   a) Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial a todos los trabajadores de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional, especialmente cuando la mayoría de la población de trabajadores es nuevo y posterior a la implementación del plan de mejoramiento generado por su seguimiento.
   b) Realizar actividades de intervención por medio de Talleres, Grupos focales, Coaching, salidas (aprendizaje vivencial), entre otras. Dejando constancia y concepto de los resultados generados por cada actividad, como evidencia de la gestión y como facilitador de la verificación para auditorias.
   c) Monitorear o hacer seguimiento del comportamiento de los factores evaluados, por medio de la Batería de riesgo psicosocial, utilizando de nuevo el mismo instrumento que se tomo de línea base o prueba de clima organizacional (previa aprobación) que contemple la mayoría de los factores evaluados inicialmente. Para el presente año, el seguimiento se centrará en el riesgo psicosocial intralaboral que el profesional en psicología a identificado con resultado significativo o poco favorable dentro del clima organizacional.

[18] Ibídem

d) Actualizar o ajustar los Panoramas de Riesgo Psicosocial por medio de la nueva aplicación de la Batería de riesgo psicosocial o prueba de clima organizacional (previamente aprobada y que evalúe las mismos dominios).
e) Realizar valoración Psicológica a los brigadistas y trabajadores en altura, a través de una entrevista y utilizando el formato establecido para ello[19]. Copia del registro de la misma debe quedar en la historia ocupacional del servidor.

2. **Plan de Tratamiento:** El objetivo es ayudar al trabajador a que tenga un conocimiento sobre sí mismo, que aprenda a entender sus emociones, sus conductas, y cómo sus pensamientos (muchas veces automáticos) dan forma al malestar durante la jornada laboral. De esta forma aprenderá a dominar las emociones negativas, mejorará su capacidad para tomar decisiones y desarrollará una autoestima sana que le permita relacionarse en su entorno laboral creando ambientes sanos y mentalmente saludables. El plan comprenderá:
   a) Manejo individual (consulta psicológica) al trabajador SENA, por parte del profesional de psicología el cual debe determinar el número de sesiones o remisión por red externa, según el caso.
   b) Realización de intervenciones en crisis en caso de presentarse este tipo de situaciones, salvaguardando la vida y dignidad humana, dejando soporte de la intervención y del estado del caso en el formato de valoración psicológica[20].
   c) Manejo adecuado e interdisciplinario a posibles casos de estrés laboral.
   d) Análisis de puestos de trabajo con énfasis psicosocial el cual se realiza en el formato diseñado para ello[21], en caso de sospecha de enfermedad laboral, por solicitud de la ARL o en aquellos casos en que los trabajadores expresen o sustenten razones para su realización.
   e)

3. **Campañas de Promoción y Prevención a la Salud Psicológica**: las cuales estarán encaminadas a la disminución de:

---
[19] Ibídem.
[20] Ibídem.
[21] Ibídem.

a) Violencia o maltrato físico o emocional de género.
b) Prevención del consumo de sustancias psicoactivas SPA.
c) Prevención del acoso laboral de acuerdo a la ley No. 1010 de 2006, "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".*
d) Dar pautas a los trabajadores en el uso adecuado del tiempo libre.
e) Manejo de las relaciones Intrafamiliares.
f) Capacitación a los brigadistas, considerando resultados de la evaluación psicológica.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	SENA	PLANEACION ACTIVIDADES PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL 2013 QUINDÍO																			
	PLANEACION ACTIVIDADES													ACTIVIDADES PROGRAMADAS			OBSERVACIONES	PARTICIPACIÓN			
NO.	NOMBRE ACTIVIDAD																				
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	No. ACT.	No. ACT. DES.	% DE EJEC.		Proyectado	Beneficiado	% DE PARTI.	OBSERVACIONES EJECUCIÓN
	SUBPROGRAMA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																				
1	**MEDICO LABORAL**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
2	**PRESENTACION CRONOGRAMA ANUAL Y MENSUAL**		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11							
3	**Implementar protocolo de evaluación médica**			X										1			Medico Laboral	140	140		
3.1	Examen médico casos especiales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
3.2	Examen médico a brigadistas			X	X	X								3							
3.3	Examen médico de recomendaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
3.4	Examen médico de ingreso y egreso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
3.5	Revisión casos remitidos por psicología	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
4	Programa de Prevención de Riesgo Psico-físico		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11			Fisioterapeuta y medico laboral	50	50		
4.1	SEGUIMIENTO FRAMIGHAN			X							X			2							
5	**AUSENTISMO**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
5.1	**Ausentismo por EG y EC**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12			Medico Laboral				
6	**Estadísticas de Incidencia de EP**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12			Medico Laboral				

ELABORADO POR:	APROBADO POR:
LINA MARIA CAMARGO AGUDELO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL -Contratista	**HERNAN HOYOS WALTEROS** DIRECTOR REGIONAL
FECHA DE ELABORACIÓN 15- 03- 2012 FECHA DE REVISION 27-02-2013	FECHA DE APROBACIÓN :

6.1	**Estadísticas de Prevalencia de EP**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12			Medico Laboral				
6.2	**Estadísticas de Severidad de EP**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12			Medico Laboral				
6.3	**Estadísticas de Consultas**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12			Medico Laboral				
7	**EXAMEN MEDICO CONTROL CASOS ESPECIALES (EP-AT)**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12							
	PSICOLOGA OCUPACIONAL																				
1,2	Aplicación de encuestas(Riesgo psicosocial- estrés laboral)		X	X				X	X									250	250		
1.5	Actividades grupales			X	X	X			X		X		X								
1.6	Evaluación a brigadistas		X	X																	
2.1	Manejo individual consulta psicológica		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
2.4	Intervención en crisis			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
3.6	Manejo de relaciones intrafamiliares			X					X												
4	**REUNION EQUIPO COPASO**		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
5	**REUNION DE EQUIPO TECNICO DE SALUD OCUPACIONAL**		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
	SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL																				
1	SEGUIMIENTO A MATRIZ DE RIESGO DE LOS CENTROS		X	X	X	X															
2	INDICADORES DE GESTIÓN		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
3	INSPECCIONES		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
4	PROGRAMA DE EPP			X	X	X				X											
4,1	APOYAR EL PROCESO DE DOTACION EN EPP			X	X																
4,2	PLAN DE EMERGENCIAS		X	X	X	X	X														
4,3	ACOMPAÑAMIENTO BRIGADAS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
5	Investigar las causas de accidente e incidente de trabajo, aplicar medidas correctivas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
6	Seguimiento a la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos. Según las medidas de saneamiento básico ambiental.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

7	Elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes y dar a conocer los riesgos en el trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
8	ACOMPAÑAMIENTO COPASO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
9	**TECNICO S.O.**		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

6.4 COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio para la promoción de la salud ocupacional en todos los niveles de la Entidad está conformado por un grupo, la mitad de personas representantes del empleador y la otra mitad representante de los trabajadores, de ahí su denominación como Paritario. Los representantes del empleador son designados directamente por la Gerencia y los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre. El número de integrantes del Comité varía según el número total de trabajadores de la empresa.

Este Comité tiene como objetivo principal hacer seguimiento al desarrollo del programa de salud Ocupacional, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración. Por Ley todas las empresas deben conformar su Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Cada dos años se elige el Comité Paritario de Salud Ocupacional y los miembros que hacen parte de él, pueden ser reelegidos. El período de vigencia del COPASO de la Regional Quindío es desde el 10 de septiembre del 2010 hasta el 10 septiembre del 2012. Mediante Resolución No. 330 de 10 de septiembre del 2010, Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional

Actualmente, el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Regional Quindío se reúne los primeros jueves de cada mes en las instalaciones de Comercio y está constituido de la siguiente manera:

COPASO SENA REGIONAL QUINDIO		
1.	Presidente:	Luz Patricia Rodríguez
2.	Secretario:	Henry Ortega Barrios
3.	Integrantes:	Isabel Cristina Cardona Juan Carlos Duque Olma Osorio Rojas Hernán Alfonso Arenas Ocampo Alba Marina Berrio Gustavo Adolfo Gallego Luis Albeiro Cardona
4.	Nº de Integrantes:	4 principales 4 suplentes

Son funciones del COPASO:

- Actuar como veedores del cumplimiento de los programas de salud ocupacional de la empresa.
- Participar en las actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre medicina, higiene y seguridad, para lograr la participación de todo el personal en los programas de salud ocupacional.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y proponer medidas correctivas.
- También los COPASO tienen entre sus funciones, visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo.
- El COPASO debe tener un plan de trabajo concreto orientado a apoyar el control de los factores de riesgo más prioritarios. No debe ser un instrumento de quejas y reclamos de temas distintos a la salud y la seguridad laboral.

Son funciones del Presidente del COPASO:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

- Tramitar ante la administración de la empresa de las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

Son funciones del Secretario del COPASO:

- Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

NOTA: Para toda consulta referente al COPASO, revisar la normatividad legal vigente revolución 2013 de 1986 y la circular No. 3 – 2008 – 000234 del 16 de julio del 2008 “Instructivo Conformación Comité Paritario de Salud Ocupacional”, emitida esta ultima por la Secretaria General del SENA, a nivel nacional.

6.5 BRIGADA DE EMERGENCIAS

El objeto de crear una Brigada de Emergencias en la Regional Quindío es tener a un grupo de trabajadores voluntarios preparadas en el control de una emergencia y ante todo capacitados para la realización de actividades de prevención cuando ello sea posible.

La Brigada atiende las situaciones de emergencia hasta la llegada de los cuerpos de socorro externo o profesionales capacitados para el control de la misma.
Toda Brigada de Emergencias debe tener un líder o jefe de brigada para coordinar las acciones, para el control de la emergencia, líderes de área y brigadistas. Además debe contar con la dotación básica en términos de un sistema de comunicación, identificación, botiquín, linternas, pitos, distintivos, etc.

Son funciones de la Brigada de Emergencia:

- Conocer los efectos más importantes de riesgo a la salud donde tengan que intervenir los primeros auxilios.
- Saber aplicar el soporte básico de la vida mientras llega ayuda especializada.

- Tener el equipo mínimo necesario para dar atención a los lesionados.
- Tener conocimiento de la ubicación y teléfonos de contacto de los organismos de prevención y atención regional como Policía, Bomberos, Defensa Civil, Cruz Roja, entre otros y coordinar con ellos los procedimientos en caso de emergencia.
- Participar activamente en las capacitaciones sobre primeros auxilios, evacuación, prevención y control de incendios, entre otras.
- Participar en prácticas de simulacros.
- Tener un botiquín de primeros auxilios por lo menos en cada área de concentración humana.
- Conocer y aplicar los lineamientos definidos en el Plan de Emergencias de la Regional para el manejo previo, durante y posterior a una emergencia.

La Brigada de Emergencia de la Regional Quindío está conformada por:

1.	**Líder de Brigada:**	• Julia Quevedo, líder Centro Agroindustrial. • Alberto Enrique Cruz, líder Centro Comercio y Turismo. • Jorge Darío Montoya, líder Centro para el Desarrollo tecnológico de la Construcción y la Industria
2.	**Líderes de Área:**	• Lilian Rodríguez Ramírez • Víctor Hugo Rodríguez Ávila • Alberto Enrique Cruz Diaz • Alexander Ríos Albarracín
3.	**Brigadistas:**	Adriana López Lilian Rodríguez Ramírez Anstrong Alberto Gómez Ríos Lorena Celis Duque Luis Albeiro Cardona Hernández Víctor Hugo Rodríguez Ávila Emilia María Mora Sarmiento Héctor Fabio López Echeverri Sandra Milena Serna Cordero Alexander Ríos Albarracín Jorge Iván Sierra Giraldo José Raúl Álzate Murillo Cristina Carreño Alberto Enrique Cruz Díaz Lina María Camargo

		Martha Indaburo Yolanda Espinosa Juan Bautista Londoño Claudia Marín Carlos Enrique Osorio William Taborda Juan Carlos Pava Julia Quevedo Pérez Viviana Pardo Mary Luz Restrepo John Jairo Ruiz Jorge Darío Montoya Jimena Jaramillo Carolina Arango Liliana Ortiz Botero Hugo Hernán Henao Sandra Mónica Benavides Gloria Mercedes Restrepo Lina Paola Ávila Héctor Mario Cáceres Rodrigo Morales Barbosa
4.	**Nº de Integrantes:**	• 36

CRONOGRAMA ARL POSITIVA 2013

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES ***	ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL	1. PROGRAMA DE ESTRUCTURA EMPRESARIAL		2. PROGRAMA DE PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS		3. PROGRAMA DE PROTECCION COLECTIVA Y EN EL INDIVIDUO		
Regional	Gestor de Riesgo	Formación COPASOS	Formación Comités de convivencia	Sistema Comando incidente	Formación y entrenamiento	Estándares de seguridad Programa de orden y aseo	Procedimiento de trabajo seguro	Formación en prevención de riesgos
Quindío	80	8	4	4	12	10	10	10

ELABORADO POR: LINA MARIA CAMARGO AGUDELO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL -Contratista	APROBADO POR: **HERNAN HOYOS WALTEROS** DIRECTOR REGIONAL
FECHA DE ELABORACIÓN 15- 03- 2012 FECHA DE REVISION 27-02-2013	FECHA DE APROBACIÓN :

4. PROGRAMA INVESTIGACION AT	5.PROMOCIÓN DE LA SALUD	6. PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCION DE AT		7. CONTROL Y PREVENCIÓN ENFERMEDAD ORIGEN PSICOSOCIAL	8. SVE CONTROL Y PREVENCIÓN DE DME	9. SVE CONTROL Y PREVENCIÓN RIESGO CARDIOVASCULAR	10. SVE PREVENCIÓN Y CONTROL RIESGO QUÍMICO	
Planes de mejoramiento	Programa Estilos de Vida y Trabajo Saludable Programa SPA	Inspección Planeada	Programa de prevencion de lesiones deportivas	Estrategias de Intervención	Asesoría, Diagnóstico, Intervención y Evaluación	Exámenes Médicos Ejecutivos	Identificaciòn, evaluación y control de las sustancias químicas	Capacitación en almacenamiento y manipulación
4	15	15	5	20	20	4	5	10





RONOGRAMA DE ACTIVIDADES BRIGADA DE EMERGENCIA 2013

	SENA SISTEMA INTEGRADO DE MEJORA CONTINUA INSTITUCIONAL	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	No. ACT.	No. ACT. DES.	% DE EJEC.	OBSERVACIONES	RESPONSABLE	Proyectado	Beneficiado	% DE PARTI.	OBSERVACIONES EJECUCIÓN
SUBPROGRAMA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL CAPACITACION BRIGADAS DE EMERGENCIA																						
8	CONVOCATORIA BRIGADA CENTRO AGROINDUSTRIAL		15 al 20														La convocatoria se publicara en las carteleras del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y correo electrónico	TECNICO. S.S.T	x			
11	CONVOCATORIA BRIGADA CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA INDUSTRIA		15 al 20														La convocatoria se publicara en las carteleras del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y correo electrónico	TECNICO. S.S.T	x			
11	CONVOCATORIA BRIGADA CENTRO COMERCIO Y TURISMO		15 al 20														La convocatoria se publicara en las carteleras del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y correo electrónico	TECNICO. S.S.T	x			

ELABORADO POR: LINA MARIA CAMARGO AGUDELO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL -Contratista	APROBADO POR: **HERNAN HOYOS WALTEROS** DIRECTOR REGIONAL
FECHA DE ELABORACIÓN 15- 03- 2012 FECHA DE REVISION 27-02-2013	FECHA DE APROBACIÓN :

2	EVALUACIÓN MEDICO LABORAL; TEST DE RUFIER		28														Brigadistas nuevos	MEDICO	x			
3	EVALUACIÓN PSICOLOGA		19 20														Citar cada hora 2 A 6 pm brigadistas nuevos	PSICOLOGA	x			
1 4	ENTREGA DE RESULTADOS DEL PERFIL PSICOLOGICO				1												De 8 a 12 am y 2-6 pm en oficina Salud Ocupacional Centro de Comercio	PSICOLOGA	x			
4	INSPECCIÓN EXTINTORES CONSTRUCCIÓN						20										Entregar informe al Subdirector, la inspección se realizara en el horario de 08:00 p.m. a 10:00 p.m.	BRIGADAS	x			
5	INSPECCIÓN EXTINTORES INDUSTRIA						20										10:00 a.m. a 11.00 a.m.	BRIGADAS	x			
1	INSPECCIÓN EXTINTORES E HIDRANTES COMERCIO					24											Entregar informe al Subdirector, la inspección se realizara en el horario de (8:00 a 10:00 a.m.)	BRIGADAS	x			
6	INSPECCIÓN EXTINTORES TURISMO					23											11:00 a 12:00 a.m.	BRIGADAS	x			
7	INSPECCIÓN EXTINTORES AGROINDUSTRIA						21										Entregar informe al Subdirector, la inspección se realizara en el horario de (8:00 a 11:00 a.m.)	BRIGADAS	x			
9	SOCIALIZACION PLAN DE EMERGENCIA A BRIGADISTAS CENTRO AGROINDUSTRIAL			27													2 a 3:30 Pm lugar Pluritecnologico del Centro	TECNICO. S.S.T	x			
1 5	SOCIALIZACION PLAN DE EMERGENCIA A BRIGADISTAS CENTRO COMERCIO Y TURISMO			26													4 a 5.30 pm audiovisuales	TECNICO. S.S.T	x			
9	SOCIALIZACION PLAN DE EMERGENCIA A BRIGADISTAS CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA INDUSTRIA			27													9 a 10:30 am	TECNICO. S.S.T	x			
1 2	CAPACITACIÓN ARL POSITIVA				5	3	7	5	2	6	4	1	6				2 a 6 pm lugar por definir	ARL	x			
1 6	REUNIÓN COE, SIMULACRO CADENA DE LLAMADAS CENTRO AGROINDUSTRIAL					9											9 a 10 am	TECNICO. S.S.T. - ARL	x			

ELABORADO POR: LINA MARIA CAMARGO AGUDELO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL -Contratista	APROBADO POR: **HERNAN HOYOS WALTEROS** DIRECTOR REGIONAL
FECHA DE ELABORACIÓN 15- 03- 2012 FECHA DE REVISION 27-02-2013	FECHA DE APROBACIÓN :

17	REUNIÓN COE, SIMULACRO CADENA DE LLAMADAS CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO					10											4 a 5:00 pm	TECNICO. S.S.T. - ARL	x			
17	REUNIÓN COE, SIMULACRO CADENA DE LLAMADAS CENTRO PARA EL DESARROLLO TECNOLOGICO DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA INDUSTRIA					10											4 a 5:00 pm	TECNICO. S.S.T. - ARL	x			
19	Simulacros ARL (Asesoría para elaboración del guión, ejecución y evaluación del simulacro).						14										09:00	TECNICO. S.S.T. - ARL	x			
20	CAPACITACIÓN MEDICO LABORAL PRIMEROS AUXILIOS					29											8 A 10 A.M.; CENTRO DE COMERCIO	MEDICO	x			
22	TALLER PSICOLOGA: INTELIGENCIA EMOCIONAL						12										DE 2 A 5 PM, CENTRO DE COMERCIO	PSICOLOGA	x			
26	TALLER PSICOLOGA: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO										6						DE 2 A 5 PM LUGAR CENTRO DE COMERCIO	PSICOLOGA	x			
27	ENCUENTRO DE BRIGADAS ARL POSITIVA										15 AL 16						ENCUENTRO BRIGADAS ARP	ARL	x			

PLANEACION DE ACTIVIDADES A CONTRATAR BAJO EL RUBRO DE SALUD OCUPACIONAL 2013													
NO.	**ACTIVIDADES**	**PLANEACIÓN MENSUAL**											
	Medicina Preventiva y del Trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	MEDICO LABORAL		x	X	X	X	X						
2	Optometría								x				
3	Perfil Lipídico								x				
4	Control Nutricional					X	X						
5	Terapia Física Integral a Funcionarios Incluidos en el PVE ERGONOMICO				X	X	X	X	X	X	X	X	X

ELABORADO POR: LINA MARIA CAMARGO AGUDELO PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL -Contratista	APROBADO POR: **HERNAN HOYOS WALTEROS** DIRECTOR REGIONAL
FECHA DE ELABORACIÓN 15- 03- 2012 FECHA DE REVISION 27-02-2013	FECHA DE APROBACIÓN :

PLANEACION DE ACTIVIDADES A CONTRATAR BAJO EL RUBRO DE SALUD OCUPACIONAL 2013													
NO.	**ACTIVIDADES**	**PLANEACIÓN MENSUAL**											
6	Elementos de Confort				X								
7	Audiometría										X		
8	Vacunación										X		
9	Parcial de orina			X									
10	Espirometrías												
11	SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL						X						
	Primeros auxilios												
12	Botiquines				X					X			
13	Medicamentos								X				
	Higiene Industrial												
14	TECNICO S.O.		X	X	X	X	X						
15	Deslumbramiento, medición a través de Iluminación con contraste de luz							X					
	Seguridad Industrial												
16	Capacitación Encuentro Regional Brigadas									X			
17	Compra de Elementos de Seguridad								X				

7. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Desde el punto de vista legal la Resolución 1016 de 1989 contempla en los Artículos:

Art. 15: Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos:

1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.

2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.

3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.

4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.

Parágrafo. Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de ejecución del programa de Salud Ocupacional, con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, realizados y su incidencia en los indicadores establecidos en el presente artículo.

Art. 16: El programa de Salud Ocupacional, será evaluado por la empresa como MÍNIMO CADA SEIS MESES y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

8.1 EVALUACIÓN CUALITATIVA PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL REGIONAL QUINDIO

La auto-evaluación del Programa de Salud Ocupacional del SENA – Regional Quindío**,** se realizará al finalizar cada año teniendo en cuenta los siguientes criterios:
- Estructura del Programa.
- Proceso.

8.1.1 Evaluación de La Estructura

a. Política de Salud Ocupacional de la Entidad
- Se encuentra firmada y aprobada por el Director de cada Regional y Subdirector de cada centro.
- Es conocida por todos los funcionarios, de qué forma se dio a conocer?
- Se encuentra publicada?

b. Asignación de Recursos

- Se cuenta por Regional con recurso humano asignado para la ejecución del Programa?
- El Recurso Humano asignado es profesional capacitado, es decir, acredita titulo de especialista en salud ocupacional.
- El recurso Humano cuenta con licencia en Salud Ocupacional, de acuerdo con la Resolución 2318 de 1996.
- La Regional Cuenta con medico o enfermera profesional especialista en salud ocupacional?
- La Regional cuenta con Ingeniero especialista o tecnólogo en salud Ocupacional?
- Las personas asignadas al programa de salud ocupacional tienen definidas sus funciones?
- Se cuenta con áreas para capacitación con dotación mínima que incluye: sillas, papelógrafo y/o tablero, material y ayudas audiovisuales?
- Se cuenta con buen sistema de iluminación y ventilación tanto natural como mecánica?
- Se tiene acceso a recursos técnicos de evaluación ambiental, bien sea propios o contratados (sonómetro, luxómetro, bombas de succión, etc.) y a las personas (audiómetro, visiometro, etc.)?
- La Regional cuenta con Presupuesto asignado para la ejecución de las actividades del Programa de Salud Ocupacional?
- La Salud Ocupacional se encuentra o hace parte de la Estructura Organizacional de la Entidad?
- El Programa de Salud Ocupacional es conocido y apoyado por las directivas y trabajadores de la Entidad?

c. Comité Paritario de Salud Ocupacional.

- La Regional cuenta con Comité Paritario de Salud Ocupacional?
- El COPASO, se encuentra debidamente registrado ante la autoridad competente?
- Se reúnen de manera permanente para acordar acciones de prevención y gestión de riesgos.
- El COPASO ha recibido capacitación básica en:

- Resolución 2013 de 1989.
- Reporte de Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional.

- Inspecciones de Seguridad.

8.1.2 Evaluación del Proceso

a. Panorama de Factores de Riesgo

- El Panorama de Factores de Riesgo contiene la siguiente información? (anexar el documento):
- Identificación y ubicación en el proceso de todos los factores que constituyen amenazas a la salud y seguridad de los trabajadores.
- Resultados de la valoración de factores de riesgo de seguridad (por grado de peligrosidad y de repercusión)
- Resultados de la valoración de factores de riesgo de Higiene (por grado de peligrosidad y de repercusión)
- Resultados de la valoración de factores de riesgo de condición ergonómica (por grado de peligrosidad y de repercusión)
- Identificación del número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo teniendo en cuenta las horas o tiempo de exposición.
- Medidas de control existentes: en la fuente, en el medio, en el individuo.
- El efecto o consecuencia más probable por la exposición a los factores de riesgo.

o El COPASO conoce el Panorama de Factores de Riesgo?
o Se cuenta con la planeación de actividades para la aplicación de medidas de control de los factores de riesgo con mayor grado de peligrosidad?
o Las medidas de control sugeridas se han establecido teniendo en cuenta que primero es en la fuente, luego en el medio y por ultimo en el trabajador?

b. Elementos de Protección Personal

Los Elementos de Protección Personal que se suministran a los trabajadores:

- Son acordes y adecuados con las características del Factor de Riesgo detectado?
- Se hace reposición y/o mantenimiento en forma oportuna?
- Los trabajadores son instruidos sobre el manejo seguro y apropiado de los Elementos de Protección Personal?

c. Programa de Inducción, Capacitación y Entrenamiento

- Existen planes de capacitación y entrenamiento para la Brigada de Emergencia, COPASO y trabajadores a nivel general?
- Se cumplen con el plan de capacitación y entrenamiento?

d. Visitas de Inspección

- Se realizan visitas periódicas de inspección a los puestos de trabajo y diferentes áreas de la Entidad?
- Se utilizan listas de chequeo para la verificación de los diferentes riesgos?
- Se reportan las inspecciones denotando los riesgos identificados y sugiriendo los controles necesarios para la prevención'
- El COPASO realiza y participa en las inspecciones periódicas y tramita las recomendaciones que surgen en las diferentes visitas de inspección a nivel decisorio?

e. Programa de Mantenimiento Preventivo

- Se desarrollan programas de mantenimiento preventivo y/o correctivo de instalaciones, máquinas y equipos, se llevan registros?
- Se hace la inspección periódica de herramientas de mano, eléctricas, neumáticas o con motor?

f. Establecimientos de Normas de Seguridad

- Existe una política de Seguridad, bien definida, difundida y con asignación de responsabilidades?
- Existen normas escritas, que se conozcan y apliquen como normas de seguridad según el riesgo
- Se hace control del cumplimiento de las normas a través de registros escritos (listas de chequeo)?
- El COPASO conoce y promueve las normas?

g. Planes de Emergencia y Medidas de Higiene y Seguridad

- Se ha realizado análisis de vulnerabilidad y amenazas presentes y potenciales en cada Regional (contemplando cada uno de los centros)?
- Se tiene diseñado y documentado el Plan de Emergencias?

- Se cuenta con sistemas de alarma adecuados?
- Se tiene establecido y debidamente señalizadas vías de evacuación, zonas de seguridad y salidas de emergencia libres de obstáculos y con suficiente iluminación?
- Se cuenta con Brigada de Emergencia conformada y capacitada.
- Se han realizado simulacros en el último año?
- Los equipos contra incendio están acordes con los materiales usados y la carga combustible de cada área?
- Los equipos contra incendio utilizados se encuentran debidamente señalizados y localizados?
- Los equipos contra incendio utilizados se encuentran debidamente cargados y en buen estado?
- Existe señalización y demarcación de áreas de almacenamiento, ductos de fluidos, vías de circulación y puestos de trabajo?

h. Accidentes de Trabajo
- Se investigan y analizan las causas de los accidentes de trabajo?
- El COPASO participa en la investigación del accidente de trabajo?
- Se ha establecido planes de seguimiento para asegurar la corrección de las condiciones ambientales peligrosas
- Se han establecido procedimientos para la información y reporte de los accidentes y/o incidentes de trabajo?

i. Protección del Ambiente y Saneamiento básico de la Entidad
- La recolección, tratamiento y disposición de basuras se hace teniendo en cuenta las normas legales vigentes?
- Las instalaciones locativas cumplen las normas legales vigentes?
- Las aguas de desecho industrial reciben tratamiento previo de descontaminación antes de ser descargadas a fuentes o cursos de agua?
- Existe control de la emisión ambiental de humos, gases y otros productos nocivos?

j. Medicina Preventiva y del Trabajo

- Se desarrollan Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (hacia el ambiente y las personas), para enfermedades profesionales, con relación a los riesgos prioritarios?
- Se realizan exámenes de ingreso a los funcionarios?
- Cuando se efectúa el examen de ingreso, se tienen en cuenta las condiciones físicas y psíquicas del aspirante en función a la tarea que van a realizar?
- Los puestos de trabajo tienen definidos los exámenes preocupacionales según los factores de riesgo?
- Por cambio de ocupación se realiza examen de ingreso?
- Se realizan los exámenes de retiro laboral?

k. Programas de Educación

- El COPASO participa en el diseño y control del programa de educación y capacitación en la Regional?

l. Primeros Auxilios

- Se cuenta con elementos (botiquines, camillas), equipos y materiales para la atención de primeros auxilios acordes con los riesgos potenciales de la Entidad?
- La Brigada de Emergencia se encuentra capacitada y dotada para la prestación de Primeros Auxilios?

m. Sistemas de Información y Registro

- Se tienen diligenciados y actualizados los siguientes registros establecidos en la Resolución 1016 de 1989?

1. Listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.
2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.
3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.
4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados.
5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.
6. Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

7. Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.
8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional.
9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.
10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control químico y biológico.
11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.
12. Resultado de inspecciones internas de salud ocupacional.
13. Compilación y análisis de las diferentes evaluaciones ambientales.
14. Recopilación y análisis estadístico de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
15. Relación de elementos de protección personal que se suministran a los trabajadores.

n. Cronograma de Actividades:

1. Se tiene diseñado el cronograma de actividades con base en los riesgos prioritarios y en los objetivos de los diferentes subprogramas que conforman el Programa de Salud Ocupacional?
2. El cronograma contempla los recursos necesarios y los responsables del desarrollo de las actividades?
3. El COPASO conoce y hace seguimiento del cumplimiento del cronograma elaborado?

8.2 EVALUACIÓN CUANTITATIVA DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL REGIONAL QUINDIO

Indicadores de Evaluación

a. Frecuencia: No. Accidentes de trabajo__ * K (200000)
Horas hombre trabajadas

b. Severidad: No. Días de incapacidad___* K (200000)

Horas hombre trabajadas

c. Índice de Lesiones: Incapacitantes (I.L.I)	Severidad * Frecuencia / 1000
d. Investigación de accidentes: De trabajo	No. Accidentes de trabajo investigados * 100 No. Accidentes de trabajo presentados
e. Prevalencia:	No. Enfermos * 100 No. Trabajadores
f. Cumplimiento cronograma: De actividades	No. Actividades realizadas * 100 No. Actividades programadas
g. Reuniones del COPASO:	No. Reuniones del COPASO realizadas *100 No. Reuniones del COPASO programadas
h. Inspecciones de seguridad:	No. Inspecciones ejecutadas * 100 No. Inspecciones programadas
i. Ejecución de Actividades:	No. Actividades Ejecutadas X 100 No. Actividades Programadas
j. Ejecución Presupuestal:	Presupuesto Ejecutado X 100 Presupuesto Asignado
k. Beneficiario del Programa:	No. beneficiarios de las actividades X 100 No. De funcionarios Proyectados

Indicadores de Gestión Mensual:

a. Recurso Humano	No. de horas profesionales S.O X 100 / No total de Trabajadores
b. Cumplimiento en el Presupuesto	Presupuesto Ejecutado X 100 / Presupuesto Planeado
c. Actividades programadas ARP	No Actividades Ejecutadas X 100 / No total Actividades Programadas
d. Exámenes Médicos Ocupacionales	No Exámenes Medicos de Ingreso X100 / No Funcionarios Nuevos
e. Cumplimiento Citas Medicas Ocupacionales	No total de Exámenes Periódicos X100 / No total de Funcionarios Citados
f. Cumplimiento en la realización de los Exámenes de retiro	No total de Exámenes de Retiro X 100 / No toral de Funcionarios Retirados
g. Incidencia de casos probables de enfermedad profesional	No casos probables de E.P X 100 / No total de funcionarios en el Periodo
h. Incidencia de E.P	No casos calificados de E.P (EPS, ARP) X 100 / No Funcionarios de la Regional
i. Cumplimiento de Medicina Preventiva	No Actividades de M.P en S.O X 100 / No total Actividades de M.P en S.O convocado
j. Cumplimiento de Psicología Ocupacional	No de trabajador atendidos X100 / No individual Solicitadas en el periodo
k. Cumplimiento Batería Riesgo Psicosocial	No trabajadores Aplico Batería X100 / No total de trabajadores Aplico Batería
l. Incidencia de casos	No de casos probables de Estrés Ocp X100

probables de estrés ocupacional	No total de Intervenciones
m. Cumplimiento de Participación de Psicología	No Actividades en S.O en las que Participo la Psicóloga X100 No total Act en S.O en las que convoca la Psicóloga
n. Tasa de Accidentalidad Laboral	No total de A.T periodo X100 No total de trabajadores Regional
o. Índice de frecuencia de accidentalidad laboral	No total de A.T periodo X200.000 No de trabajadores (x160)
p. Índice de severidad de Accidentalidad Laboral	No total días perdidos por A.T X 200.000 No de trabajadores x 2000
q. Índice de lesiones Incapacitantes por A.T	Índice de Frecuencia A.T X Índice de Severidad 1000
r. Cumplimiento de Higiene y Seguridad Ind	No Actividades relacionadas en S.O X100 No total Actividades convocadas (H. y S I)

8. APROBACIONES

El presente Programa de Salud Ocupacional de la Regional Quindío del SENA ha sido revisado y aprobado por el Director Regional, dando cumplimiento a la reglamentación legal vigente en materia de SALUD Ocupacional, a los 19 días del mes de Abril del 2013, en la ciudad de Armenia.

Elaborado por: Nombre: Lina Maria Camargo Agudelo Firma	Revisado por: Nombre: Isabel Cristina Cardona Osorio Firma de Coordinador Grupo Mixto
Aprobado por: Firma del Director Regional	

9.